| le savoir vivant |

être parent à l'UNIL

Guide pour les (futurs) parents
et les responsables hiérarchiques

UNIL | Université de Lausanne
Bureau de l'égalité

TABLE DES MATIÈRES

PETIT GUIDE POUR GRANDE AVENTURE 3

1. VOUS ÉTUDIEZ A L'UNIL

1.1 MASTER A TEMPS PARTIEL 4
1.2 CONGE ET INTERRUPTION DES ÉTUDES 4
1.3 ABSENCES POUR MALADIE OU GROSSESSE 5
1.4 AIDES FINANCIÈRES 5

2. VOUS TRAVAILLEZ A L'UNIL

2.1 LA LOI SUR L'ÉGALITÉ : INTERDICTION DE DISCRIMINER 7
2.2 LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ACCORDÉS AUX PERSONNES EMPLOYÉES À L'UNIL 8
2.3 LES CONGÉS EN DÉTAIL 9
2.4 INCIDENCE DES CONGÉS SUR LA DURÉE DU CONTRAT 14
2.5 COMMENT DEMANDER UN CONGÉ 18
2.6 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES DU FNS 18
2.7 VOUS ÊTES ENCEINTE 20

3. VOUS ETES RESPONSABLE HIERARCHIQUE 24

4. VOUS CHERCHEZ UNE PLACE D'ACCUEIL

4.1 GARDERIES 26
4.2 AUTRES TYPES D'ACCUEIL DE L'ENFANCE 27

5. SOUTIEN FINANCIER AUX FAMILLES

5.1 ALLOCATIONS FAMILIALES 29
5.2 SOS PARENTS - DÉPANNAGES FINANCIERS DU BUREAU DE L'ÉGALITE 29

6. RÉFÉRENCES LÉGALES 30

7. AUTRES LIENS UTILES 32

8. INDEX THÉMATIQUE 35

idées
reçues
PRÉCARITÉ
RELAIS
soutien
revenus
AIDES
stéréotypes
cursus
ENFANTS
loi
PLAFOND
équité
ACADEMIQUE
DE VERRE
thèse
professeure
motivation
SOLIDARITÉ
DISPONIBILITÉ
mentoring
partage
CONCENTRATION
des tâches
étudiants
DISCRIMINATION
PROMOTION DES FEMMES
courage
égalité
doctorat
SUBVENTION
accompagnement
SEXISME
parcours
CONCENTRATION
parents
accompagnement
NOMINATIONS
PLAN DE
VIE FAMILIALE
égalité des chances
CARRIÈRE

PETIT GUIDE POUR GRANDE AVENTURE

Devenir parent, c'est un heureux événement. Mais l'aventure de la parentalité comporte aussi son lot de défis. Mener de front sa vie familiale et son activité professionnelle tient encore trop souvent de la « quadrature du cercle », notamment pour les femmes. Insuffisance des places d'accueil, congés parentaux restreints, conditions de travail peu favorables… : le Bureau de l'égalité est témoin de ces difficultés au quotidien.

Comment aménager mon temps d'études après la naissance de mon enfant ? Quel sera l'impact de mon congé maternité sur la durée de mon contrat d'assistante ? Est-il possible d'allaiter à l'UNIL ? Les femmes de la communauté universitaire, mères ou sur le point de le devenir, se posent de nombreuses questions.

Les pères ne sont pas en reste. Aurai-je le droit à un congé paternité ? Par qui faire garder mes enfants ? Comment faire reconnaître mon travail familial ? Le présent guide regroupe les réponses à ces interrogations. Nouveautés par rapport à l'édition précédente : il s'ouvre aux pères, mais aussi aux responsables hiérarchiques.

Comment gérer les situations, les demandes et les besoins spécifiques des parents sous ma responsabilité ? Comment favoriser la conciliation de la carrière académique et de la vie familiale, aussi afin de mieux profiter du potentiel de mon personnel ? Ce guide donne des conseils et des pistes en ce sens.

Cet outil pratique a pour ambition de vous soutenir, vous qui êtes concerné·e par la parentalité à l'UNIL. De vous donner toutes les informations utiles pour que devenir et être parent à l'Université soit un heureux événement pour toutes et pour tous.

Bonne lecture !

Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne

1. VOUS ÉTUDIEZ À L'UNIL

L'arrivée d'un enfant pendant les études et la nécessité d'assumer ses nouvelles tâches parentales ne sont pas toujours faciles à concilier avec le travail universitaire. Un tel événement nécessite l'adaptation de l'emploi du temps en fonction de cette nouvelle situation. L'Université de Lausanne souhaite permettre aux étudiant·e·s concerné·e·s de réaliser leurs projets tant familiaux que de formation.

1.1 Master à temps partiel

Une directive de la Direction prévoit, à travers la proposition d'un Master à temps partiel, un aménagement des études.

Art. 5 Directive de la Direction 3.12 Motifs d'ordre familial

[1] Tout étudiant ayant un motif important et durable d'ordre familial, tel que, notamment, une charge de famille (enfant(s), conjoint, parent(s) malade(s) ou en situation de handicap, etc.) peut adresser une demande d'études à temps partiel.

[2] L'étudiant joint à sa demande motivée toute pièce attestant sa situation : copie du livret de famille, certificat médical, etc.

Ces Masters correspondent à des études à mi-temps (50 %) sur la durée globale des études. Attention : au cours de vos études de Master, vous ne pouvez pas changer de régime, vous devez vous inscrire dès le début soit à temps plein soit à temps partiel.

1.2 Congé et interruption des études

Il est possible de demander un congé d'un ou deux semestres à l'Université. Selon l'article 85b lit.f du Règlement d'application de la Loi sur l'Université de Lausanne (R-LUL), le congé peut être accordé pour les motifs de grossesse et de maternité ou pour raison médicale dûment attestée.

Si vous êtes en congé, vous restez immatriculé·e à l'Université. Vous devrez vous acquitter de la taxe d'inscription aux cours ainsi que des taxes semestrielles à un coût réduit.

Formulaire pour la demande de congé :
www.unil.ch/immat > étudiants UNIL > demande de congé

Si vous souhaitez interrompre vos études pour cause de maternité ou de paternité, vous pouvez également vous exmatriculer. Vous perdrez alors votre statut d'étudiant·e. Si vous souhaitez vous immatriculer à nouveau, vous devrez refaire la procédure d'admission et serez soumis·e aux conditions d'immatriculation en vigueur au moment de votre demande de réimmatriculation. L'exmatriculation a aussi des implications sur le droit aux bourses d'études et autres aides financières.

Formulaire pour l'exmatriculation : www.unil.ch/immat
> étudiants UNIL > formulaire demande d'exmatriculation
Si vous êtes au bénéfice d'une bourse ou d'une autre aide financière, contactez le Service des affaires socio-culturelles - SASC : www.unil.ch/sasc

Bon à savoir: Chaque faculté a son propre fonctionnement et ses directives internes concernant les modalités d'examens ou le programme des cours. Les étudiant·e·s en situation de parentalité sont donc invité·e·s à se renseigner le plus tôt possible auprès de leur conseiller·ère aux études et/ou auprès du Décanat de leur faculté d'inscription.

Vous étudiez à l'UNIL et vous venez de l'étranger ?

Une réglementation spécifique s'applique. Si vous êtes ressortissant·e d'un pays membre de l'UE/AELE et bénéficiant, de ce fait, de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne, vous n'êtes pas tenu·e d'informer le Service de la population du canton de Vaud de votre demande de congé. Dans le cas d'une exmatriculation, cependant, il est conseillé de le faire, sinon vous pouvez perdre votre statut d'étudiant·e en Suisse.

Si vous êtes ressortissant·e d'un pays non européen, et par conséquent non bénéficiaire de l'accord sur la libre circulation des personnes susmentionné, vous pouvez prétendre à un droit de séjour de 8 ans au maximum pour des études en Suisse. En cas d'imprévu, la grossesse étant considérée comme tel, il convient d'informer le Service de la population du canton de Vaud. Celui-ci en tiendra compte dans l'examen d'une éventuelle demande de renouvellement de l'autorisation de séjour.

1.3 Absences pour maladie ou grossesse

Si vous ne pouvez assister à un cours ou à un examen pour des motifs tels qu'un problème de santé lié à la grossesse, un enfant malade etc., l'absence n'entraîne pas de démarches particulières pour les cours réguliers durant l'année académique. Si vous ne pouvez pas passer votre examen pour des motifs de santé, vous devez impérativement présenter un certificat médical selon les modalités prévues dans le règlement de vos études. Si vous ne pouvez pas assister à un cours avec contrôle de présence en raison de problèmes liés à la grossesse, vous êtes tenue de fournir une copie du certificat médical au secrétariat de la faculté ou directement à l'enseignant·e concerné·e, selon les modalités prévues dans le règlement de vos études.

1.4 Aides financières

Allocations familiales et allocation naissance

Si vous résidez dans le canton de Vaud, vous pouvez bénéficier d'une allocation mensuelle pour votre enfant et d'une allocation unique lors de la naissance ou de l'adoption. Pour plus d'informations sur les montants de ces allocations, veuillez consulter le site de l'Etat de Vaud.

Bon à savoir: Les étudiant·e·s parents ayant des revenus modestes peuvent également se tourner vers le service social de leur commune, qui pourra, après évaluation de leur situation financière, leur verser des aides complémentaires.

Bourses et prêts cantonaux

Chaque canton attribue des bourses d'études et propose des prêts aux étudiant·e·s. Pour les étudiant·e·s parents, le calcul du montant de la bourse sera effectué en fonction de leur situation financière. Si vous devenez parent en cours d'études, vous pouvez demander un nouveau calcul des coûts de la vie. Ainsi, le montant de la bourse pourra, le cas échéant, être réévalué.

Fonds social de l'UNIL

Vous n'avez pas droit à une bourse ? Vous recevez un montant insuffisant de l'office des bourses de votre canton ou d'un autre fonds d'aide ? Dans ces cas, vous pouvez déposer une demande de soutien auprès du Service des affaires socio-culturelles. Un dossier de demande d'aide financière sera alors constitué et présenté au Bureau de la Commission sociale. Ces aides peuvent être attribuées sous les formes suivantes :

- Dépannage (aide unique en cas de problème financier ponctuel).
- Allocation complémentaire d'études (montant versé mensuellement).
- Subside lors de frais médicaux (dentiste, lunettes, etc.).
- Dispense partielle des droits d'inscription aux cours (uniquement pour celles et ceux qui ne reçoivent pas de bourse cantonale).

Pour plus d'informations, veuillez consulter le service des affaires socio-culturelles de l'UNIL : www.unil.ch/sasc

2. VOUS TRAVAILLEZ À L'UNIL

Dans cette partie, destinée aux (futurs) parents, vous trouverez des conseils sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, mais aussi des informations sur les différents congés auxquels vous avez droit.

2.1 La loi sur l'égalité : interdiction de discriminer

La Loi sur l'égalité (LEg), entrée en vigueur en 1996, rend effectif le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle interdit toute discrimination – directe ou indirecte - des travailleuses et des travailleurs en raison de leur sexe, notamment celles concernant l'état civil, la situation familiale ou, s'agissant des femmes, la grossesse.

Cette interdiction s'applique pendant toute la relation de travail, de l'embauche à la résiliation, et touche tous les domaines de la relation de travail : notamment l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion ainsi que la résiliation des rapports de travail.

Exemples

Il est considéré comme discriminatoire :

1. D'offrir un poste moins intéressant et moins bien payé à la travailleuse qui reprend son travail après le congé maternité.
2. De ne pas embaucher une femme parce qu'elle est enceinte ou pourrait le devenir.

Allègement de la preuve à apporter : comme il est très difficile de prouver une discrimination, la loi permet à la travailleuse ou au travailleur de se contenter de rendre cette discrimination vraisemblable, l'employeur devant alors prouver qu'il ne l'a pas commise ; l'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique cependant pas à la discrimination à l'embauche (art. 6 LEg).

Voir Loi sur l'égalité (LEg) : www.leg.ch

Entretien d'embauche – questions illicites : la travailleuse n'a pas l'obligation d'annoncer spontanément une grossesse. Si l'employeur pose des questions lors de l'entretien d'embauche comme : « Êtes-vous enceinte ? », « Avez-vous l'intention d'avoir prochainement des enfants ? », et si la grossesse n'a pas d'incidence notable sur la prestation de travail ou sur la sécurité de la mère, ces questions sont illicites et la future collaboratrice n'a pas à y répondre.

2.2 Les congés pour raisons familiales accordés aux personnes employées à l'UNIL

Le cas particulier des assistant·e·s étudiant·e·s

Le Règlement sur les assistants de l'Université de Lausanne (RA-LUL) assimile les assistant·e·s étudiant·e·s aux auxiliaires de l'Etat de Vaud en ce qui concerne les congés pour raisons familiales. Les assistantes étudiantes bénéficient ainsi notamment d'un congé maternité prévu par la Loi sur les allocations perte de gain (LAPG) d'une durée de 14 semaines dès l'accouchement, payé à hauteur de 80 % du salaire.

Art. 32 RA-LUL Congés

[3] Les assistants étudiants sont soumis aux mêmes dispositions que le personnel auxiliaire de l'Etat de Vaud.

Art. 155 RLPers Auxiliaires

[2] Le contrat du personnel auxiliaire est soumis au CO, sous réserve des dispositions relatives aux vacances, aux allocations familiales, à l'assurance accidents, à la maladie et aux jours fériés, pour lesquelles les dispositions du présent règlement sont applicables. Les auxiliaires bénéficient des prestations applicables aux collaborateurs engagés par contrat de durée déterminée s'agissant de la durée du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail (art. 58, al. 1, lit. c). Les collaboratrices bénéficient des allocations de maternité conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gains et maternité.

Ni le congé d'allaitement, ni le congé d'adoption, ni le congé parental ne sont prévus dans cette fonction à l'UNIL. Un congé de paternité d'une durée de 1 à 3 jours sera accordé en tant que congé usuel, tel que prévu par l'article 329 al. 3 CO. Quant au congé pour enfants malades, sa durée est de 3 jours, comme fixé dans la Loi sur le travail.

Autres employé·e·s de l'UNIL

Les assistant·e·s diplômé·e·s (par analogie, les doctorant·e·s FNS à l'UNIL), les premier·e·s assistant·e·s, les maîtres d'enseignement et de recherche, les maîtres assistant·e·s (financé·e·s ou non par le FNS), les professeur·e·s ainsi que les membres du personnel administratif et technique peuvent bénéficier de sept types de congé en cas de parentalité.

La Directive de la Direction 1.35, en vigueur depuis le 1er mai 2013, en précise la teneur :

- Le congé maternité (4 mois) et d'allaitement (1 mois), pour les mères.
- Le congé paternité (5 jours), pour les pères.
- Le congé d'adoption (2 mois), pour les mères ou les pères.
- Le congé pour enfants malades de 5 jours maximum par an.
- Le congé parental (entre 6 et 12 mois), pour les mères ou les pères.
- Le congé prolongé pour raisons familiales (entre 2 semaines et 12 mois), pour les mères ou les pères.
- Le congé partiel (en principe jusqu'à 12 mois) : réduction temporaire du taux d'activité pour raisons familiales.

Les quatre premiers types de congé sont rémunérés. Leurs spécificités sont décrites dans les dispositions légales y relatives (voir encadré ci-dessous et point 2.3). En revanche, les congés

parental, prolongé et partiel sont des congés non payés et ne comptent pas comme temps d'activité.

Bon à savoir : Pendant les congés non payés, vous n'avez pas droit à une prestation compensatoire en cas d'incapacité. Vous devez aussi prévoir dès le 31e jour une couverture accidents à votre charge. Le versement des cotisations à la caisse de pension étant interrompu, vous pouvez les maintenir mais devez alors payer la part employé·e et employeur.

Il est possible de cumuler les congés (par exemple, un congé paternité et un congé partiel). Exception faite de l'octroi d'un congé parental après un congé de maternité/d'adoption/d'allaitement, le cumul des congés ne peut excéder 12 mois par enfant.

POUR PLUS D'INFORMATIONS, VEUILLEZ CONSULTER :

- La Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (art. 35) et son règlement d'application (art. 66-84).
- La Loi sur l'Université de Lausanne (art. 49 et 52).
- Le Règlement sur les assistants (art. 32), qui s'applique aux assistant·e·s diplômé·e·s, aux premier·e·s assistant·e·s et aux assistant·e·s étudiant·e·s.
- La Directive 1.35. Congés pour raisons familiales : www.unil.ch > UNIL interne > Documents - Formulaires > Textes légaux > Directives internes de l'UNIL.

2.3 Les congés en détail

Congé maternité

Le congé maternité est de 4 mois (art. 35 al.1 lit. a LPers) et est compris entre 2 semaines avant et 4 mois après l'accouchement (art 66 RLPers). Les absences dues à une incapacité de travail consécutive à la grossesse avant cette période seront usuellement considérées comme maladie. En effet, seules les absences dues à la grossesse pendant les 2 semaines précédant l'accouchement sont en principe portées en diminution du congé maternité (art. 67 RLPers).

Art. 35 al. 1 lit. a LPpers Congés divers

Le service accorde aux collaboratrices un congé maternité de quatre mois.

Art. 66 RLPers Principe

[1] Le service accorde à la collaboratrice, sur la base d'un certificat médical, un congé de maternité, pendant la période comprise entre deux semaines avant et quatre mois après l'accouchement.

[2] Ce congé ne peut être fractionné.

Art. 67 RLPers Cas spéciaux : absence partielle

Toute absence, même partielle, pendant la période prévue à l'article 66 à l'exception des maladies et accidents professionnels, est imputée sur le congé de maternité et entraîne, le cas échéant, une modification correspondante des dates de début et de fin de congé.

Bon à savoir : Pendant le congé maternité, la collaboratrice reçoit son salaire à 100 %.

Ayants droit au congé maternité : Le droit au paiement des indemnités journalières est lié à une activité lucrative de la travailleuse. Si vous remplissez les conditions fixées par la Loi sur les allocations pour perte de gains (LAPG), vous avez droit au congé maternité, sans aucun temps de redevance, même si vous êtes engagée depuis peu par l'UNIL (art. 68 al. 1 RLPers).

Les conditions de la LAPG sont les suivantes :

- Etre soumise à l'AVS durant les 9 mois de grossesse.
- Avoir exercé une activité lucrative pendant 5 mois au moins durant la grossesse (quels que soit l'employeur, le taux d'activité et la durée de chaque emploi).
- Etre sous contrat de travail au moment de l'accouchement.

Si vous ne remplissez pas ces conditions, vous bénéficiez néanmoins du congé maternité de 4 mois, mais vous êtes soumise à un temps de redevance si, au moment de l'accouchement, la relation de travail dure depuis moins de 8 mois.

Si vous êtes engagée sous contrat de durée déterminée, vous bénéficiez des mêmes conditions de congé maternité de 4 mois, pourvu que l'accouchement ait lieu pendant la durée du contrat avec l'UNIL. *Voir aussi point 2.4.*

Décès de l'enfant avant ou après l'accouchement
L'allocation est versée à la mère pour autant que la grossesse ait duré au moins 23 semaines.

Hospitalisation de l'enfant suite à l'accouchement
Si votre enfant est hospitalisé pour une durée de plus de 3 semaines, la mère peut demander à ce que le droit à l'allocation ne s'ouvre qu'au moment où l'enfant rentre à la maison. Le congé maternité est repoussé d'autant. Le droit au salaire est garanti pendant les 8 semaines suivant l'accouchement (art. 68 RLpers, art. 16 et 24 LAPG).

Congé d'allaitement

Si vous allaitez, vous avez droit à 1 mois de congé payé supplémentaire. Selon la directive technique du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) de 2007, « Congé d'allaitement – présentation d'un certificat médical », vous devez remettre à votre autorité d'engagement un certificat médical attestant de l'allaitement, au plus tôt au début du deuxième mois suivant l'accouchement et au plus tard à la fin du congé maternité.

Art. 73 RLPers Principe

Au plus tard à la fin du deuxième mois du congé maternité, la collaboratrice informe le service, par écrit, de son intention de solliciter le congé d'allaitement, dans le but de nourrir son enfant principalement par ce moyen.

Art. 74 RLPers Procédure

Au plus tard à la fin du congé de maternité, le service accorde le congé d'allaitement sur présentation d'un certificat attestant l'allaitement.

Congé paternité

Un congé paternité de 5 jours ouvrables est accordé aux pères (art. 35 al 1 lit. c LPers). Ce congé peut être pris directement après la naissance ou dans le mois qui suit. Il peut également être fractionné (art. 75 RLPers), si la bonne marche du service le permet.

Art. 75 RLPers Congé paternité

[1] Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé de paternité.

[2] Pour autant que la bonne marche du service le permette, le congé peut être fractionné. Il doit être pris au plus tard dans le mois qui suit la naissance.

Congé d'adoption

En cas d'adoption, le parent au service de l'UNIL bénéficie d'un congé d'adoption de 2 mois (art. 35 al 1 lit. e LPers). Les conditions sont fixées par le RLPers.

Dans le cas où les deux parents font partie du personnel de l'administration cantonale vaudoise (UNIL ou hors UNIL), le congé d'adoption est accordé à l'un d'eux. Sur demande du couple, il peut être réparti entre les conjoint·e·s (art. 78 RLPers).

Art. 77 RLPers Conditions

[1] Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, le collaborateur a droit à un congé d'adoption.

[2] Le congé est accordé pour autant que le collaborateur l'ait sollicité au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil.

[3] Les dispositions relatives au temps de travail compensatoire du congé de maternité s'appliquent si la condition prévue à l'alinéa 2, lettre a, n'est pas remplie.

Art. 78 RLPers Couples travaillant à l'Etat

[1] Le service accorde le congé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à l'Etat.

[2] Sur demande du couple, le congé peut être réparti entre les conjoints.

Les dispositions relatives au temps de travail compensatoire du congé de maternité (temps de redevance) s'appliquent si la collaboratrice ou le collaborateur est en fonction depuis moins de 8 mois.

Congé pour enfants malades

L'article 35 al. 1 lit. d LPers vous permet (père ou mère) de bénéficier de 5 jours ouvrables par année pour prendre soin de votre enfant malade. Le nombre de jours est fixe, il ne dépend pas du nombre d'enfants de la famille, selon les modalités prévues à l'article 76 RLPers.

Art. 76 RLPers Congé pour enfants malades

[1] Le service accorde au collaborateur un congé par famille, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Pour les familles nombreuses, des dispositions particulières peuvent être prises sur préavis du SPEV.

[2] Le congé est accordé à concurrence de cinq jours par an au maximum, au collaborateur qui assume la charge ou la garde effective d'un enfant.

[3] Dans le but d'éviter un cumul, il est accordé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à l'Etat.

[4] Le service peut exiger la présentation d'un certificat médical.

Congé parental

Les parents peuvent obtenir un congé parental non rétribué (art. 35 al. 1 lit. f LPers). Celui-ci est accordé une fois par enfant âgé d'au maximum 12 ans. Il est octroyé à une mère ou un père ayant exercé une activité ininterrompue depuis 12 mois à l'UNIL ou à l'Etat de Vaud. Si vous travaillez tous deux à l'UNIL, vous pouvez partager ledit congé. Sa durée est de 6 à 12 mois consécutifs, sauf s'il est demandé par la mère immédiatement après le congé maternité ou d'allaitement. Il pourra être alors de 2 mois minimum.

A l'issue du congé, le retour à la même fonction que celle occupée avant l'octroi dudit congé est garanti. Un congé parental pour un autre enfant est octroyé pour autant que vous ayez exercé une activité ininterrompue pendant 2 ans au moins depuis le dernier congé parental.

Art. 79 RLPers Principes

[1] Le service accorde un congé parental non rémunéré au collaborateur qui désire suspendre son activité pour se consacrer à son enfant.

[2] Il est accordé une fois par enfant.

Art. 80 RLPers Conditions

[1] Le congé parental est accordé aux conditions suivantes :

a. L'enfant est âgé de douze ans au maximum à la date où débute le congé ;

b. Le collaborateur présente sa demande au service au plus tard trois mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congé ;

c. Le collaborateur exerce de manière ininterrompue une activité à l'Etat depuis douze mois au moins (temps de service).

[2] Sous réserve des lettres a et b, un congé parental pour un autre enfant est octroyé pour autant que le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé parental.

Art. 81 Durée

[1] Le congé est de six mois au moins.

[2] Il ne peut pas être fractionné.

Art. 82 Exception

[1] En dérogation à l'article 81, un congé parental d'une durée inférieure à six mois, mais au minimum de deux mois, peut être accordé à la mère lorsqu'il suit immédiatement le congé maternité et/ou le congé d'allaitement.

Congé prolongé pour raisons familiales

Ce congé est accordé à un père ou une mère qui souhaite s'occuper de son enfant. Ce congé dure de 2 semaines à 12 mois consécutifs. Il ne peut être fractionné pour la même personne, mais il peut être partagé entre les parents si tous les deux travaillent à l'UNIL.

Un congé prolongé pour un autre enfant est octroyé pour autant que la collaboratrice ou le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant 12 mois au moins depuis le dernier congé prolongé ou parental.

Art. 84 RLPers Congés prolongés

[1] Le service peut accorder des congés prolongés aux collaborateurs qui désirent suspendre leur activité, sur la base d'une demande motivée, pour autant que les activités du service n'en soient pas perturbées.

Voir Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales, point 2.2 (www.unil.ch > UNIL interne > Documents - Formulaires > Textes légaux > Directives internes de l'UNIL)

Congé partiel

Il s'agit d'une réduction temporaire du taux d'activité, qui peut être accordée à une mère ou un père souhaitant s'occuper de son enfant. Le taux d'occupation minimum est fixé à 50 % et le salaire est réduit au nouveau taux d'activité. Ce congé est en principe d'une durée maximale de 12 mois. A l'issue du congé, la collaboratrice ou le collaborateur reprend son activité au précédent taux, jusqu'à l'échéance du contrat.

Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales

[2.3] (…) D'entente avec la hiérarchie, une réduction du taux de travail pour des raisons familiales plus longue (plus de 12 mois) est en principe possible, si les circonstances la justifient ou si le collaborateur ou la collaboratrice a un contrat de durée indéterminée.

Autres congés

En tant qu'employé·e, vous pouvez bénéficier, « dans des circonstances particulières », de congés de courte durée jusqu'à 10 jours ouvrables. Une directive de l'Etat de Vaud définit les « circonstances particulières » comme étant « tout événement qui touche la vie d'un collaborateur par son importance et par sa gravité ».

Art. 35 LPers Congés divers

[4] Les services sont compétents pour accorder un congé de courte durée, notamment pour certaines circonstances familiales.

Art. 83 RLPers Congés de courte durée

[1] Le collaborateur a droit à des congés de courte durée payés dans les cas suivants :
– pour le mariage du collaborateur ou en cas de partenariat enregistré : 4 jours
– en cas de décès (époux, épouse, partenaire enregistré, enfant, père ou mère, concubin) : jusqu'à 3 jours
– pour d'autres circonstances de famille importantes : jusqu'à 2 jours
– (…)

[2] A titre exceptionnel, le service peut accorder d'autres congés de courte durée jusqu'à dix jours ouvrables dans des circonstances particulières.

2.4 Incidence des congés sur la durée du contrat

Vous êtes assistant·e diplômé·e ou premier·ère assistant·e

Si vous devenez mère alors que vous avez un contrat de travail à l'UNIL et que vous avez bénéficié d'un ou de plusieurs congés (maternité, allaitement, adoption, parental et/ou prolongé), vous pouvez vous voir octroyer un contrat de durée déterminée d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat.

Si vous devenez père alors que vous avez un contrat de travail à l'UNIL et que vous avez bénéficié d'un congé parental, prolongé et/ou d'adoption, votre contrat peut être prolongé par un avenant de 6 mois au maximum.

Ces principes ne sont valables que dans le cadre légal prévu par le Règlement sur les assistants de l'UNIL.

EXEMPLES

Vous êtes une assistante diplômée et avez eu un enfant pendant les cinq ans d'assistanat. Vous avez la possibilité de bénéficier d'un prolongement de votre dernier contrat d'assistanat d'une année.

Vous êtes un assistant diplômé et avez bénéficié d'un congé parental de 6 mois. Si vous le souhaitez, vous pouvez obtenir un prolongement de votre dernier contrat de 6 mois.

Bon à savoir: Si vous avez bénéficié d'un congé partiel pour des raisons familiales, votre contrat peut être prolongé par la durée et le taux du congé. Par exemple, suite à une réduction du taux de travail de 50 % pendant 2 mois, votre contrat peut être prolongé d'1 mois. Cette possibilité s'offre aussi aux catégories professionnelles ci-après.

Vous êtes maître assistant·e, professeur·e assistant·e ou responsable de recherche

Si vous devenez mère alors que vous avez un contrat de travail à l'UNIL et que vous avez bénéficié d'un ou de plusieurs congés (maternité, allaitement, adoption, parental et/ou prolongé), vous pouvez vous voir octroyer un contrat de durée déterminée d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat.

Si vous devenez père alors que vous avez un contrat de travail à l'UNIL et que vous avez bénéficié d'un congé parental, prolongé et/ou d'adoption, vous pouvez vous voir octroyer un contrat de durée déterminée de 6 mois au maximum à l'issue du dernier contrat.

Ces principes sont valables une fois pour chaque enfant naissant durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

EXEMPLE

Vous êtes une maître assistante engagée à l'UNIL avec un contrat de travail de deux ans, renouvelable pour deux autres années. Vous accouchez de votre première fille pendant la durée du premier contrat. Votre contrat est renouvelé pour deux ans comme prévu initialement. Pendant le deuxième contrat, vous accouchez d'un petit garçon. A la fin de votre deuxième contrat, vous pourrez demander un renouvellement d'une année par grossesse, c'est-à-dire que vous pourrez bénéficier potentiellement d'un renouvellement de 2 ans selon le principe « un bébé = une année ».

Bon à savoir : En cas de congé pris pour des raisons familiales, les procédures de stabilisation ou de titularisation des professeur·e·s assistant·e·s en PTC peuvent être repoussées, sur demande écrite à la Direction de l'UNIL par la voie de service, d'une année au maximum.

Tableau récapitulatif des congés pour raisons familiales prévus pour le personnel de l'UNIL

Assistant·e·s diplômé·e·s, premier·e·s assistant·e·s, maîtres assistant·e·s (MA), maîtres d'enseignement et de recherche (MER), professeur·e·s assistant·e·s (PAST),

		Durée		Congé payé		Possibilité de prolongation d'un contrat à durée déterminée (Directive 1.35)						Contrat UNIL / Etat de Vaud avant demande
		Tout le personnel soumis aux conditions Lpers (PAT + personnel académique sauf assistant·e·s étudiant·e·s)				Assistant·e·s diplômé·e·s, premier·e·s assistant·e·s			MA, PAST, responsables de recherche			
		min	max	oui	non	oui	non	max	oui	non	max	durée minimum
MÈRES	Congé maternité		4 mois	x		x		12 mois	x		12 mois/enfant*	t. de redev. °°
	Congé allaitement		1 mois	x		x		12 mois	x		12 mois/enfant*	
	Congé adoption**		2 mois	x		x		12 mois	x		12 mois/enfant*	t. de redev. °°
	Congé parental	2 ou 6 mois	12 mois		x	x		12 mois	x		12 mois/enfant*	12 mois
	Congé prolongé	2 semaines	12 mois		x	x		12 mois	x		12 mois/enfant*	
	Congé partiel		12 mois°		x	x		Variable selon durée et taux	x		Variable selon durée et taux	
	Congé pour enfants malades**		5 jrs/an	x			x			x		

Durée maximale du cumul des congés : 12 mois par enfant

* S'entend pour chaque enfant naissant durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

** Accordé à la mère OU au père si les deux travaillent à l'Etat de Vaud (UNIL ou hors UNIL), le congé d'adoption pouvant aussi être réparti entre les parents.

° D'entente avec la hiérarchie, une réduction du taux de travail plus longue est possible si les circonstances la justifient ou si le collaborateur/la collaboratrice a un contrat à durée indéterminée.

°° Temps de redevance si moins de 8 mois.

soumis aux conditions LPers

professeur·e·s associé·e·s, professeur·e·s ordinaires, personnel administratif et technique (PAT)

		Durée		Congé payé		Possibilité de prolongation d'un contrat à durée déterminée (Directive 1.35)						Contrat UNIL / Etat de Vaud avant demande
						Assistant·e·s diplômé·e·s, premier·e·s assistant·e·s			MA, PAST, responsables de recherche			
		min	max	oui	non	oui	non	max	oui	non	max	durée minimum
PÈRES	Congé paternité		5 jours	x			x			x		
	Congé adoption**		2 mois	x		x		6 mois	x		6 mois/enfant*	t. de redev. °°
	Congé parental	6 mois	12 mois		x	x		6 mois	x		6 mois/enfant*	12 mois
	Congé prolongé	2 semaines	12 mois		x	x		6 mois	x		6 mois/enfant*	
	Congé partiel		12 mois°		x	x		Variable selon durée et taux	x		Variable selon durée et taux	
	Congé pour enfants malades**		5 jrs/an	x			x			x		

Durée maximale du cumul des congés : 12 mois par enfant

* S'entend pour chaque enfant naissant durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

** Accordé à la mère OU au père si les deux travaillent à l'Etat de Vaud (UNIL ou hors UNIL), le congé d'adoption pouvant aussi être réparti entre les parents.

° D'entente avec la hiérarchie, une réduction du taux de travail plus longue est possible si les circonstances la justifient ou si le collaborateur/la collaboratrice a un contrat à durée indéterminée.

°° Temps de redevance si moins de 8 mois.

2.5 Comment demander un congé

Tous les congés doivent faire l'objet d'une demande écrite formelle de la collaboratrice ou du collaborateur, déposée au Service des ressources humaines par la voie de service.

Congés rémunérés

- Congé maternité : voir point 2.7.
- Congé d'allaitement : voir point 2.3.
- Congé paternité : présenter l'acte de naissance ou une autre pièce officielle.
- Congé d'adoption : faire la demande au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil.

Congés non rémunérés

- Congé parental : faire viser votre demande au préalable par votre hiérarchie (faculté de rattachement, chef·fe de service).
- Congés prolongé et partiel : accompagner votre demande d'une validation écrite de la hiérarchie.

La demande doit être adressée au Service des ressources humaines au plus tard 3 mois avant la date du congé. Attention à :

- Prévoir une lettre détaillée.
- Spécifier le type de congé souhaité et sa durée.
- Le cas échéant, joindre les certificats requis.
- Ajouter tout document jugé pertinent.

Le Service des ressources humaines de l'UNIL prend connaissance du préavis de la hiérarchie et veille au respect des conditions d'octroi. Sur délégation de compétences de la Direction, il veille à l'octroi ou non du congé requis et vous notifie sa décision (avec copie à la hiérarchie).

2.6 Dispositions spécifiques du FNS

Personnel salarié dans le cadre des projets FNS

Le FNS cherche à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, notamment par l'octroi d'une compensation de maternité dans le cadre des projets de recherche qu'il finance.

Si vous faites partie des chercheuses percevant un salaire dans le cadre d'un projet de recherche financé par le FNS (par exemple professeures boursières, chercheuses du programme Marie Heim-Vögtlin, collaboratrices des PNR et PRN, collaboratrices de projets de recherche soutenus par le FNS), vous avez droit aux différents congés prévus par la réglementation locale de l'institution employeuse, en l'occurrence l'UNIL.

Si l'interruption du projet n'est pas envisageable dans un souci de continuité ou que le travail au contact de substances à risque est déraisonnable, il est possible d'engager un·e remplaçant·e. Si vous avez besoin d'une prolongation du projet pour terminer la recherche en cours, vous, ou le cas échéant la personne responsable du projet, pouvez demander une prolongation et le maintien du salaire auprès du FNS.

Comment procéder ?

- Notifiez par écrit le congé maternité planifié à la division compétente (ou à la direction du projet pour les PRN).
- En cas de prolongation de projet : le ou la bénéficiaire des subsides doit adresser une demande écrite au Secrétariat du FNS.

- En cas d'engagement d'un·e remplaçant·e : le ou la bénéficiaire des subsides doit adresser une demande écrite et un avis de mutation à la division compétente du Secrétariat du FNS.

Postdoctorant·e·s : décharge en cas d'obligations familiales

Vous êtes postdoctorant·e engagé·e dans un projet financé par le FNS ? Vous visez une carrière académique et devez simultanément prendre en charge une famille ? Depuis le 1er juin 2013, le FNS vous propose la « contribution de décharge 120 % ».

Cette contribution permet de réduire votre taux d'activité. Avec les pourcentages d'un équivalent plein-temps ainsi libérés et les 20 % supplémentaires financés par le FNS, une personne peut ensuite être engagée en soutien. L'objectif : éviter toute interruption de votre carrière académique malgré vos obligations familiales.

Les requêtes peuvent être déposées au plus tôt le jour suivant votre inscription en tant que collaboratrice ou collaborateur de projet et au plus tard 4 mois avant l'expiration de la durée du subside via la plate-forme Internet mySNF sous la rubrique « subsides complémentaires ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le règlement et les directives correspondantes sur le site du FNS : www.snf.ch

Chercheur·e·s au bénéfice d'une bourse de mobilité FNS

Si vous êtes une chercheuse au bénéfice d'une bourse FNS, vous avez droit, dans le cas d'une maternité survenant pendant la durée de votre bourse, à un congé maternité payé de 4 mois, de même qu'à une prolongation correspondante de la durée de votre bourse.

Le montant de la bourse dépend de l'état civil, des obligations familiales et du coût de la vie dans le pays de séjour. Si vous vivez en couple et êtes en mobilité, vous avez droit à une compensation pour votre conjoint·e. De plus, une allocation enfants est prévue dans le cas où vous seriez parents.

Comment procéder ?

Adressez une demande écrite à la division compétente du Secrétariat du FNS.

2.7 Vous êtes enceinte

Que faire et dans quel délai ?

Dans un premier temps, il s'agit d'annoncer votre grossesse à votre supérieur·e hiérarchique en lui fournissant un certificat médical qui atteste de la date prévue pour l'accouchement, avec une copie au Service des ressources humaines de l'UNIL.

Bon à savoir : Vous n'avez pas l'obligation d'annoncer votre grossesse dans un quelconque délai, mais si vous souhaitez bénéficier des mesures de protection, vous devez la rendre officielle. En outre, il est nécessaire d'en faire part à l'entité employeuse dans un délai raisonnable, pour que celle-ci puisse organiser un éventuel remplacement.
Pour les professeures assistantes, les assistantes diplômées, premières assistantes et maîtres assistantes ainsi que les responsables de recherche, il est judicieux de demander la prolongation du contrat de travail.

La demande d'un entretien avec le ou la supérieur·e hiérarchique est également conseillée afin de discuter des conditions de travail, de l'accomplissement du cahier des charges pendant votre congé notamment de maternité/allaitement et, si nécessaire, de l'établissement de propositions concrètes concernant un éventuel remplacement.

Dispositions légales

Lorsque vous faites savoir que vous êtes enceinte, vous bénéficiez de mesures de protection : notamment de l'interdiction de discrimination (voir point 2.1), mais également d'autres mesures de protection concernant la santé, le licenciement, etc.

Protection de la santé pendant la grossesse

Travaux dangereux ou interdits

Les femmes enceintes ne peuvent exécuter des travaux dangereux ou pénibles, sauf si une analyse de risques a établi qu'il n'existe pas de menace pour la santé de la mère ou de l'enfant, ou que des mesures de protection adéquates ont été prises (art. 62 OLT 1).

Parmi les travaux dangereux ou pénibles, on trouve notamment :
- Le déplacement manuel de charges (régulièrement plus de 5 kg, occasionnellement plus de 10 kg).
- Les mouvements ou postures fatigantes (se courber, étirements importants, position accroupie, etc.).
- Les travaux avec chocs, secousses ou vibrations.
- Les travaux au froid (en dessous de -5° C), à la chaleur (au-dessus de 28° C) ou à l'humidité.
- Les expositions à des radiations nocives ou au bruit (dépassant ou égal à 85 dB).
- Les expositions à des substances ou micro-organismes nocifs.
- Les travaux reposant sur une organisation fortement contraignante du temps de travail (travail d'équipe en rotation inverse, plus de 3 nuits consécutives, etc.).

Travail de soir ou de nuit

Pendant les 7 premiers mois de la grossesse, une travailleuse occupée entre 20 heures et 6 heures peut demander d'être occupée de jour à un poste équivalent (art. 35b al. 1 LTr). Durant les 8 semaines avant l'accouchement, il est interdit d'occuper une travailleuse enceinte entre 20 heures et 6 heures (art. 35a al. 4 LTr).

Absence durant la grossesse

Pendant votre grossesse, vous pouvez, sur simple avis, ne pas aller à votre travail ou le quitter (art. 35a al. 2 LTr). Par contre, le salaire est versé uniquement en cas de maladie.

Droit aux vacances

Le droit à 5 semaines de vacances par année est maintenu en cas de grossesse. Néanmoins, l'entité employeuse peut réduire la durée des vacances de sa collaboratrice si elle n'a pas pu travailler durant plus de 2 mois complets à cause de sa grossesse (art. 329b al. 3 CO). Cela signifie donc que la réduction ne débute qu'à partir du troisième mois complet d'absence.

Remplacement pendant le congé maternité

Le service/la faculté concerné·e peut, au besoin, vous faire remplacer pendant votre congé maternité/allaitement ou autre. Depuis l'introduction de l'assurance maternité fédérale au 1er janvier 2005, l'Université de Lausanne récupère 80 % du salaire des femmes en congé maternité et ceci pendant 14 semaines. Le paiement des remplaçant·e·s est pris en charge par les facultés et les services concernés selon leur budget.

Paiement du salaire en cas d'impossibilité de travailler

De même qu'en cas de maladie ou d'accident, l'employeur doit payer son salaire à une femme qui ne peut pas travailler à cause de sa grossesse, pendant une durée limitée et selon certaines circonstances (art. 324a al. 3 CO, art. 58 RLPers).

Pour les contrats à durée indéterminée, le salaire est payé à 100 % pendant les 12 premiers mois d'absence, et à 80 % durant les 3 mois suivants.

En ce qui concerne le temps d'essai, le salaire est payé durant 1 mois au maximum.

Pour les contrats à durée déterminée, le salaire est payé 1 mois au maximum durant la 1re année d'engagement, 2 mois au maximum pendant la 2e année et 4 mois au maximum durant la 3e année.

Pour recevoir votre salaire, vous devez prouver, par exemple au moyen d'un certificat médical, que des raisons de santé vous empêchent de travailler.

DISPONIBILITÉ
SOUTIEN
CIRCONSTANCES
maternité
professeure
grossesse
école
ADOPTION
DISCRIMINATION
PRINCIPE
SANTÉ
CONCILIATION
protection
accord
aides
durée et taux
doctorat
mère
service
SANTÉ
SOUTIEN
CONGÉS
égalité
solliciter
PARENTS
SOUTIEN
mois
professeure
LOI
mère
durée et taux
nous
AIDES
allaitement
PÈRE
FNS
congés
TARD
taux
acte
allaitement
AIDES
LOI
parental
CONGÉS
nous
MOI
horaires
ACCORD
deux
RELAIS
père
nombre
PARTIE
service
MÈRE
LOI
TEMPS
FNS
SANTÉ
TOI
parental
doctorat
durée et taux
MOI
CONGÉ
CHARGE
MATERNITÉ
mère
NOMBRE
PÈRE
ÊTRE
TOI
enfant
FNS
LOI
RES
PON
aides
SA
SOUTIEN
BLE
horaires
RELAIS
TOI
ma
MOI
ter
loi
nité
toi
ENFANT
nombre
LOI
aides
CONGÉS
moi
début
RELAIS
ASSISTANT
allaitement
PARTIEL
DIRECTIVE
santé
SOUTIEN
ASSISTANT
MALADES
ENFANTS
horaires
ma
CONGÉS
DOCTORAT
ter
MOIS
nité
père
LOI

Protection contre le licenciement

Durant toute la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement, l'entité employeuse ne peut licencier une employée. Un congé donné pendant cette période est considéré comme nul et ne déploie aucun effet. Le salaire est dû pendant toute cette période, à laquelle s'ajoutent les délais de congé ordinaires.

Par contre, si vous êtes enceinte ou que vous venez d'accoucher, vous pouvez donner votre congé en respectant les délais ordinaires. Attention toutefois au fait que seules les mères dont le contrat de travail court encore le jour de l'accouchement ont droit aux allocations pour perte de gain maternité.

Si vous tombez enceinte durant le délai de résiliation, le licenciement est suspendu jusqu'à 16 semaines après l'accouchement, sauf en cas de démission. Le délai de résiliation reprend alors. La fin des rapports de travail ne peut être effective que pour la fin d'un mois.

Si vous êtes enceinte et au bénéfice d'un contrat à durée déterminée, celui-ci se terminera à la date convenue dans le contrat. Mais, si la collaboratrice accouche pendant la durée du contrat, celui-ci sera prolongé jusqu'au dernier jour du congé maternité.

Attention : temps d'essai
Pendant le temps d'essai, l'employeur peut résilier le contrat en tout temps dans un délai de 7 jours. Le congé est en principe valable, une femme licenciée en raison de sa grossesse durant le temps d'essai ne bénéficiant pas des règles de protection contre le licenciement. Le licenciement peut cependant être attaqué en vertu de la LEg.

Chômage

Si vous percevez des indemnités chômage et que, passagèrement, vous êtes inapte au travail en raison de votre grossesse, vous avez droit à la pleine indemnité journalière pendant 30 jours (art. 28 Loi fédérale sur l'assurance-chômage). Durant les 14 semaines qui suivent la naissance de votre enfant, vous avez en principe droit à des allocations perte de gain maternité. Pour plus de précisions, renseignez-vous auprès de votre caisse de chômage.

Allaitement

Si vous êtes employée de l'Université de Lausanne et que vous allaitez sur votre lieu de travail ou à proximité, vous pouvez comptabiliser comme temps de travail le temps consacré à l'allaitement durant la première année de la vie de l'enfant, selon les principes suivants :

Art. 60 al. 2 OLT 1

La travailleuse allaite dans l'entreprise : la totalité du temps consacré à l'allaitement est comptée comme temps de travail. La travailleuse quitte son lieu de travail. La moitié du temps d'absence est considérée comme temps de travail. Le reste ne donne matière à aucun rattrapage.

Bon à savoir : Après votre retour au travail, le service Accueil Santé de l'Université peut mettre à votre disposition un local pour allaiter ou tirer votre lait : www.unil.ch/accueilsante

D'autres informations sont disponibles au point 2.3 (« Congé d'allaitement »).

3. VOUS ÊTES RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

On sait qu'aujourd'hui, dans les hautes écoles et universités suisses, les personnes qui s'engagent dans le domaine scientifique – notamment les femmes – renoncent plus souvent à avoir des enfants que celles qui ont quitté cet univers. Les femmes poursuivant une carrière académique se voient encore trop souvent confrontées à la triste alternative « recherche ou famille ». S'occuper d'un enfant, enseigner et faire de la recherche reste un véritable parcours de la combattante. Notamment, les femmes ne peuvent que rarement se reposer sur un partenaire disponible ou d'accord de les suivre dans la mobilité internationale.

En tant que responsable hiérarchique, vous pouvez vous engager à changer cette donne et tenter d'aménager les conditions de travail afin de rendre la conciliation moins difficile pour les mères comme pour les pères. Cela vous permettra, en même temps, de mieux profiter du potentiel des personnes qui travaillent avec vous.

Quelques conseils :

- Faites circuler à tout le personnel les informations à propos des possibilités d'accueil de la petite enfance et de la législation quant aux droits des parents en matière de congés et d'assurances sociales.
- Prenez en considération les besoins des personnes avec charge familiale lors de la fixation de réunions, par exemple des colloques d'équipe, des conseils de faculté et des horaires d'examens, ainsi que des enseignements.
- Accueillez avec bienveillance les demandes de congé pour raisons familiales. Le cas échéant, cherchez avec les parents des solutions de remplacement optimales pendant la période de congé.
- Anticipez les situations de parentalité dans votre gestion du personnel : prévoyez les coûts de remplacement pour des congés maternité et autres congés pour raisons familiales dans la planification de vos projets de recherche et lors des processus budgétaires.
- Etablissez une culture et une communication positive dans votre équipe à l'égard des (futurs) parents.
- Lors des événements de grande envergure (symposium, colloques, conférences), prévoyez des solutions de garde pour les enfants ou prenez des dispositions pour que les parents puissent y assister en compagnie de leurs enfants (vous pouvez vous renseigner auprès du Bureau de l'égalité).

DEMANDE DE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES (selon la Directive de la Direction 1.35)

Si votre collaborateur ou collaboratrice souhaite un congé parental, vous devrez viser sa demande. En cas de demande de congé prolongé ou partiel, votre validation est nécessaire. Il appartient à la hiérarchie directe de veiller au préalable à ce que les conditions d'octroi du congé soient respectées.

Grossesse d'une collaboratrice

Lorsqu'une femme annonce sa grossesse, celle-ci est déjà en principe avancée de plusieurs mois. Les premiers contrôles de santé ont déjà été faits; vous pouvez ainsi vous préoccuper de l'état de santé de votre collaboratrice en fonction du certificat médical qu'elle présente et, le cas échéant, prendre des mesures de protection sur sa place de travail. Il s'agit d'une étape importante, puisque les employeurs en Suisse ont l'obligation légale de protéger la santé de leurs employées enceintes.

Lors d'un premier entretien avec votre collaboratrice, n'hésitez pas à mettre en avant la politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Lausanne, en expliquant que des dispositions spéciales existent et qu'elles favorisent la conciliation travail – famille.

Pour plus d'informations concernant les obligations des employeurs envers leurs collaboratrices et collaborateurs, veuillez vous référer au point 2.

4. VOUS CHERCHEZ UNE PLACE D'ACCUEIL

Dans cette partie, un aperçu des offres de garde disponibles dans le canton de Vaud vous est présenté. Vous trouverez des informations concernant les garderies de l'Université de Lausanne, l'accueil familial de jour et les gardes d'urgence.

4.1 Garderies

Afin de choisir une garderie pour vos enfants, vous devez vous inscrire auprès d'un réseau de structures d'accueil de la petite enfance. Vous avez le choix entre deux options. Soit vous inscrivez votre enfant dans le réseau de votre commune de domicile, soit vous l'inscrivez dans l'une des garderies du campus par le biais du Réseau-L (lausannois), dont elles font partie.

Pour toutes les adresses des réseaux disponibles, voir le site internet de vaudfamille : www.vaudfamille.ch

Garderies universitaires et réseau lausannois

Le campus universitaire compte trois garderies pour les enfants du personnel et des étudiant·e·s de l'UNIL et de l'EPFL : la Croquignole, la Croq'cinelle et le Polychinelle.

Ces trois garderies font partie intégrante du Réseau-L (lausannois). Pour trouver une place d'accueil dans une de ces garderies, vous devez inscrire votre enfant sur la liste centralisée gérée par le Bureau d'information aux parents de la Ville de Lausanne, quel que soit votre lieu d'habitation.

Inscrire un enfant dans une garderie membre du réseau lausannois : mode d'emploi

L'inscription d'un enfant à la garderie se fait via le Bureau Information Parents à Lausanne (BIP).

Le BIP a pour mission prioritaire d'informer les parents, d'identifier leur demande et de les orienter, ceci pour les enfants dès la fin du congé maternité jusqu'à l'entrée à l'école primaire. Il centralise les demandes pour une place d'accueil dans les centres de vie enfantine (municipaux et subventionnés) ou dans des familles d'accueil (parents de jour) et les enregistre sur la *Liste d'Attente Centralisée, «LAC»*, mais n'attribue aucune place.

Il s'agit tout d'abord d'inscrire l'enfant en remplissant le formulaire « inscription LAC » et en le renvoyant au BIP. Les inscriptions d'enfants à naître sont prises en compte dès le 4e mois de grossesse.

Lorsque le BIP réceptionne le formulaire rempli et dûment signé, l'enfant est inscrit sur la LAC. Une confirmation d'inscription est envoyée aux parents avec le récapitulatif de la demande sous forme d'un formulaire permettant la réactualisation de l'inscription et un mémo indiquant quelles institutions sont susceptibles d'accueillir l'enfant.

ATTENTION ! Il est donc important de noter que l'inscription n'est pas définitive. Vous devez la réactualiser tous les 4 mois à l'aide du document envoyé par le BIP ou par le biais du formulaire « Actualisation LAC ».

4.2 Autres types d'accueil de l'enfance

Accueil familial de jour

Les accueillant·e·s en milieu familial sont des personnes qui accueillent chez elles un ou plusieurs enfants, à temps plein ou partiel, régulièrement et contre rémunération.

Les réseaux d'accueil familial de jour centralisent les demandes de placement et mettent en contact les familles. Les personnes accueillantes en milieu familial sont payées par l'association dont elles relèvent. Les parents payent l'association ainsi qu'une cotisation.

Pour toutes les adresses des réseaux disponibles, voir le site internet de vaudfamille : www.vaudfamille.ch

Garde d'urgence

SOS Parents – Garde d'urgence

Le Bureau de l'égalité de l'UNIL propose une offre de garde d'enfants en cas d'urgence ou d'imprévu, ainsi que d'autres prestations pour vous aider à concilier vie de famille et vie professionnelle.

Pour en savoir plus : www.unil.ch/egalite
> Maternité / Paternité > SOS Parents > Garde d'urgence

Service de Garde d'Enfants Malades

Le Service de Garde d'Enfants Malades de la Croix-Rouge délègue au domicile de la famille une collaboratrice dûment formée en vue de veiller sur l'enfant que la maladie tient à l'écart de l'école ou de la garderie. La prise en charge est possible de jour et/ou de nuit, y compris le week-end.

Bon à savoir: Certaines caisses maladie prennent en charge les frais, à concurrence d'un certain nombre d'heures ou montant par année.

Accueil d'urgence Croix-Rouge

La Garderie d'accueil d'urgence « les Koalas » accueille quelques heures par jour les enfants (dès 18 mois jusqu'à l'âge de l'entrée à l'école) de parents malades ou indisponibles. Les enfants sont pris en charge par du personnel qualifié dans un environnement adéquat.

Ecole enfantine

Polykids / Unimômes est une structure constituée de deux classes enfantines et d'une unité d'accueil pour écoliers (UAPE). Elle reçoit les enfants des collaboratrices et collaborateurs ainsi que des étudiant·e·s de l'UNIL et de l'EPFL scolarisés en première et en deuxième année d'école. 40 enfants peuvent y être accueillis, y compris pendant les vacances scolaires. Les repas de midi ainsi que les goûters sont compris.

Pour plus d'informations : egalite.epfl.ch
> concilier famille et travail

Conseil et soutien aux collaboratrices et collaborateurs venant de l'étranger

Le ServiceFamille, proposé par le Service des ressources humaines de l'UNIL, conseille et soutient les collaboratrices et collaborateurs venant de l'étranger notamment dans les questions liées à la garde et à l'accueil d'enfants.

Pour plus d'informations : www.unil.ch/srh
> collaborateurs étrangers

5. SOUTIEN FINANCIER AUX FAMILLES

5.1 Allocations familiales

Allocation de naissance et d'adoption

Une allocation unique de naissance et d'adoption est versée par la caisse cantonale vaudoise de compensation, sur demande des parents domiciliés dans le canton de Vaud. Cette allocation est doublée en cas de naissance multiple. L'UNIL verse un complément à cette allocation.

Allocation pour enfant de moins de 16 ans révolus

En tant que parents salarié·e·s de l'UNIL, vous pouvez bénéficier d'allocations mensuelles pour vos enfants de moins de 16 ans. Pour plus d'informations sur les montants de ces allocations, veuillez consulter le site de l'Etat de Vaud.

Des allocations familiales (mais pas l'allocation de naissance et d'adoption) peuvent être versées pour vos enfants vivant à l'étranger si vous êtes ressortissant·e d'un pays de l'UE ou de l'AELE, de la Serbie, du Monténégro ou de la Bosnie-Herzégovine. Dans les autres cas, les allocations ne sont pas exportées, sauf pour les salarié·e·s envoyé·e·s à l'étranger par un employeur ayant son siège en Suisse.

Allocations de formation professionnelle ou pour un enfant invalide

Une allocation de formation professionnelle est versée en cas d'études ou d'apprentissage dès 16 ans révolus. Cette allocation peut toutefois être anticipée si la formation en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne commence avant 16 ans révolus. Cette allocation est également versée pour un enfant incapable de gagner sa vie, mais jusqu'à 20 ans au maximum. Pour plus d'informations sur les montants de ces allocations, veuillez consulter le site de l'Etat de Vaud.

5.2 SOS Parents - Dépannages financiers du Bureau de l'égalité

Le Bureau de l'égalité peut, sur demande, accorder des aides financières aux parents, concernant notamment la garde des enfants. Ces aides visent à permettre :

- Le placement d'un ou plusieurs enfant(s) dans une structure (garderie ou réseau d'accueil familial de jour) qui ne peut pas appliquer les tarifs dégressifs en cours dans le Réseau-L.
- Le recours à la garde d'urgence dans le cadre de l'offre du Bureau de l'égalité.

Pour toutes informations : www.unil.ch/egalite > Maternité / Paternité > SOS Parents > Dépannages financiers

6. Références légales

- Loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (LUL) et Règlement du 6 avril 2005 d'application de la loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (RLUL).
- Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne du 13 juin 2007 (RA-LUL).
- Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) et Règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers).
- Code des obligations (CO).
- Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG).
- Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).
- Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) et Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1).
- Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage (LACI).
- Directive de la Direction 3.12 Etudes à temps partiel (50 %) pour les maîtrises universitaires.
- Directive de la Direction 1.35 Congés pour raisons familiales.
- Règlement général des études relatif aux cursus de Bachelor (Baccalauréat universitaire) et de Master (Maîtrise universitaire) (RGE).

LOI
école
égalité
SOUTIEN
DISPONIBILITÉ
SANTÉ
CONGÉS
LOI
grossesse
FNS
protection
maternité
TEMPS
aides
ADOPTION
GUIDE
ALLAITEMENT
THÈSE
MOI
congé parental
doctorat
discrimination
professeure
TEMPS
horaires
CONGÉS
CARRIÈRE
FNS
aides
ACCOMPAGNEMENT
SOUTIEN
financières
PATERNITÉ
garderie
FNS
horaires
grossesse
SOUTIEN
RELAIS
SOLIDARITÉ
PROTECTION
vie familiale
protection
concentration
ASSISTANT
ASSISTANT
PRINCIPE
discrimination
REVENUS
accord
MÈRES
allaitement
aides
ASSISTANT
conciliation
SANTÉ
MALADES
horaires
CIRCONSTANCES
ENFANTS
horaires
RELAIS
maternité
congé
partiel
durée et taux
AIDES
aides financières
LOI
PROFESSEURE
RESPONSABLE
CONCILIATION
règlement
SANTÉ
horaires
durée et taux
ACCORD

7. AUTRES LIENS UTILES

services universitaires

Accueil santé
www.unil.ch/accueilsante
accueilsante@unil.ch

Bureau de l'égalité
www.unil.ch/egalite
egalite@unil.ch

Bureau de médiation
www.unil.ch/mediation
contact.mediation@unil.ch

Consultations de l'Institut de psychologie de l'UNIL
www.unil.ch/consultation

Dialogue UNIL
www.unil.ch/dialog
www.unil.ch/dialog > quand ça va mal > l'UNIL et moi > être enceinte durant vos études ou votre doctorat

Garderies la Croquignole et la Croq'cinelle
croq.epfl.ch
la_croquignole@epfl.ch

Garderie le Polychinelle
polychinelle.epfl.ch
polychinelle@epfl.ch

Service des affaires socio-culturelles (SASC)
(Conseils juridiques, bourses, logements, etc.)
www.unil.ch/sasc
info.sasc@unil.ch

Service orientation et conseil (SOC)
www.unil.ch/soc
orientation@unil.ch

Service des immatriculations et des inscriptions (SII)
www.unil.ch/immat
immat.bachelor@unil.ch
immat.master@unil.ch
immat.doctorat@unil.ch

Service famille pour collaboratrices et collaborateurs venant de l'étranger
www.unil.ch/srh > collaborateurs étrangers

services extra-universitaires

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud
www.vd.ch/egalité
info.befh@vd.ch

Bureau information Femmes (BIF)
www.bif-vaud.ch
b.i.f@bluewin.ch

Bureau information parents (BIP)
Place Chauderon 9
Niveau T
Case postale 5032
1002 Lausanne
www.lausanne.ch/bip

Caisse cantonale vaudoise de compensation
www.caisseavsvaud.ch
avs.vaud@avs22.vd.ch

profawo – garde d'urgence, aide à la conciliation vie de famille/vie professionnelle
www.profawo.ch/fr

Croix-Rouge vaudoise
www.croixrougevaudoise.ch

Espace Prévention – prévention et promotion de la santé dans le canton de Vaud
www.espace-prevention.ch

Fondation Profa – consultations de santé sexuelle
www.profa.ch

Fonds national suisse (FNS)
www.snf.ch

Informations sur la parentalité – outil Mamagenda
www.mamagenda.ch, proposé par Travail Suisse
www.travailsuisse.ch

Planning familial de la Maternité du CHUV
www.chuv.ch/dgo
Planning.Familial@chuv.ch

Service des bourses – canton de Vaud
www.vd.ch/themes/formation/bourses/generalites/
info.bourses@vd.ch

Service de la population – canton de Vaud
www.population.vd.ch
info.population@vd.ch
Division des étrangers : info.etrangers@vd.ch

Vaud Famille – divers conseils sur l'allaitement, les offres de garde d'enfants, la santé, l'adoption, la naissance, etc.
www.vaudfamille.ch
info@vaudfamille.ch

école LOI
SOUTIEN égalité
DISPONIBILITÉ
SANTÉ GUIDE
protection
CONGÉS TEMPS
grossesse AIDES
THÈSE maternité
ADOPTION ALLAITEMENT
FNS MOI congé parental
doctorat discrimination
horaires TEMPS CARRIÈRE
CONGÉS SOLIDARITÉ SOUTIEN
grossesse
professeure PROTECTION REVENUS
ASSISTANT
garderie horaires discrimination FNS
concentration PATERNITÉ
SOUTIEN ACCOMPAGNEMENT allaitement MÈRES
vie familiale protection partiel
RESPONSABLE maternité CIRCONSTANCES
accord
MALADES SANTÉ horaires
LOI
conciliation
durée et taux
CONGÉS
ACCORD
aidesfinancières

8. INDEX THÉMATIQUE

Aides financières (pour étudiant·e·s) 5, 6, 29

Allaitement 8, 10, 22

Chômage 22

Congé (et interruption des études) 4, 5

Congés pour raisons familiales 8 à 19

Contrat 13 à 22

Droit aux vacances 21

FNS 8, 18, 19, 33

Garde d'urgence 27, 29, 33

Garderie 27, 29, 32

Grossesse 4, 5, 7, 9, 10, 20, 21, 22, 25, 26

Master à temps partiel 4

Protection contre le licenciement 20, 22

Remplacement 20, 21, 24

Salaire 8, 10, 13, 18, 21, 22

Santé 5, 20, 21, 25, 32, 33

Soutien financier aux familles 29

Impressum

Remerciements
Nous remercions les collègues du Service des ressources humaines et du Service juridique de la Direction de l'UNIL, Lucienne Ducommun et Martine Ray-Suillot, pour la relecture attentive de cette brochure. Nos remerciements vont également à Nils Kapferer, juriste du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud, pour ses conseils.

Publication du Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne
Tirage : 1000 exemplaires

Lausanne, octobre 2013

Réalisation : Stefanie Brander
Collaboration : Carine Carvalho, Marie Pasquier, Emilie Sanglard
Ligne graphique : Unicom
Illustrations typographiques : Joëlle Proz
Photographie couv. : © finecki_Fotolia.com
Impression : Groux Arts Graphiques SA

swissuniversity.ch

BUREAU DE L'EGALITÉ
Unicentre | Bureau 226 | Université de Lausanne | CH - 1015 Lausanne
Tél. +41 (0)21 692 20 59 | egalite@unil.ch

www.unil.ch/egalite